

العقيدة وأثرها في رفع كفاءة العمال

د. إبراهيم الكاروري*

مقدمة

إن العقيدة الإسلامية تمثل أساساً متيناً ومركزاً قوياً لبناء شخصية المسلم كما أنها المؤهل العظيم الذي يعطي العامل القدرة على أداء العمل الموكل إليه بإتقان وصدق وإخلاص ذلك أن الإنسان المؤمن وهو يؤدي ما عليه من واجبات وفيها تعاقد عليه من التزامات يستشعر رقابة الله ﷻ عليه قبل رقابة الناس، ويشعر بضخامة المسؤولية الدينية قبل المسؤولية الدنيوية، ويخضع لمحاسبة ضميره قبل محاسبة رؤسائه^(١) ومديره، يقول تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ [النساء: ٥٨].

والالتزام بأداء العمل المتعاقد عليه هو من الالتزام بالوفاء بالعهد وإعلاء لمبدأ الأمانة في التعامل مع العقود يقول تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [المائدة: ١]، وقد اهتم الكثير من الدراسات بكيفية تطوير ورفع كفاءة العامل بما ينعكس بالضرورة على زيادة معدلات الإنتاج وتطوير خطط التنمية، وكان التركيز في ذلك على الجانب المادي من حيث زيادة جرعات التدريب وعقد الدورات المتخصصة وتطوير القدرات التقنية والتكنولوجية وكل ذلك له أهميته وقيمته التي لا خلاف عليها في رفع وتطوير الكفاءة، غير أن الوسائل مهما تطورت والدورات التدريبية مهما تعددت إذا لم يلازم ذلك عقيدة صادقة وإيمان قوي ونية حسنة ونفس طيبة فإنها لا تثمر خيراً ولا تخرج نفعاً، أما إذا أزر ذلك عقيدة سليمة ونفس زاكية وإرادة صادقة ارتفعت معدلات

* أستاذ مساعد بكلية الشريعة والقانون، جامعة أم درمان الإسلامية، ومدير إدارة العلاقات الخارجية بالجامعة.

الإنتاج ونجحت مشاريع وخطط التنمية بفضل اجتهاد العامل وبذله وأمانته وإخلاصه.

هذه الدراسة هدفت إلى بيان دور المؤثر العقدي في رفع كفاءة العاملين وإبراز الصلة الوثيقة بين العقيدة والعمل وكيفية استثمار هذه الصلة الوثيقة وجعلها مدخلاً لتطوير القدرات وتنمية الكفاءات وتتضمن هذه الدراسة الإجابة على سؤال له أهمية في هذا النسق وهو: لماذا نلاحظ ارتفاع كفاءة العمال في بلاد كثيرة لا تدين بالإسلام ولا تعتنق عقيدته؟ وهو سؤال قد يطرحه بعض الذين ينكرون أثر العقيدة ويرون كل الأثر والتأثير للآلة المتطورة ولبرامج التدريب ودورات رفع الكفاءة ويكتفون بذلك.

ونرجو من خلال هذه الدراسة إزالة مثل هذا الالتباس وإثبات أن الصورة المثلى هي في الجمع بين القدرات المادية والعقدية والبناء الذهني والنفسي لتحقيق أفضل النتائج وأجلها وهو ما سوف نوضحه من خلال هذا البحث.

أولاً: بيان للمفاهيم وتوضيح لأهمية العمل

أ. بيان المفاهيم

ويجدر بنا أن نعرف المصطلحات الأساسية في هذه الدراسة بغرض توحيد الرؤية وتركيزها نحو الأهداف التي قصدت إليها الدراسة.

١. مفهوم العقيدة

التعريف اللغوي: تقول عَقَدَ الحبل إذا ربطه والعَقِيدَةُ ما يعقد عليه المرء قلبه تقول اعتقدت كذا أي عقدت عليه القلب وذلك إذا صمم جازماً^(٢).
وقيل إنها الحكم الذي لا يقبل الشك فيما يعتقد^(٣).

التعريف الاصطلاحي: العقيدة هي الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقدر خيره وشره، وهي قول باللسان واعتقاد بالقلب وعمل بالجوارح^(٤).

وعرف علم العقيدة بأنه العلم بالقواعد الشرعية الاعتقادية المكتسب من أدلتها اليقينية^(٥).

وتبدو العلاقة بين المعنيين في قوة الاستمساك وشدة الربط من ناحية واليقين الجازم بالأمر المعتقد فيه من ناحية أخرى، وتسمى العقيدة بالعقيدة الإسلامية وعقيدة الإيمان أو يطلق عليها الإيمان كما ورد في الحديث عند مسلم فيما يرويه عبد الله بن عمر عن أبيه: «قال فأخبرني عن الإيمان قال أن تؤمن بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر وتؤمن بالقدر خيره وشره...»^(٦).

٢. مفهوم الكفاءة

التعريف اللغوي: كما وردت في القواميس كَافَأَ على الشيء مُكَافَأَةً وَكَفَاءً أي جازاه، تقول مالي به قبل ولا كَفَاءً أي مالي به طاقة على أني أَكْفِئُهُ، وتقول لا كِفَاءً له بالكسر وهو في الأصل مصدر أي لا نظير له ومن كلامهم الحمد لله كِفَاءً الواجب أي قدر ما يكون مُكَافِئًا له والاسم الكَفَاءَةُ والكُفْءُ النظير وَتَكَافَأَ الشَّيْئَانِ تَمَافَاً^(٧)، وهذا يبين لنا أن المقصود بالكفاءة هو رفع القدرات حتى تتكافأ مع ما هو مطلوب من الشخص المعين وفي حالة العمل يقصد بها رفع كفاءة العامل حتى تتكافأ مع ما يطلب منه من عمل.

التعريف الاصطلاحي: ترتبط قضية الكفاءة في العمل بمجال التدريب المهني لتحقيق الموازنة بين قدرة العمال وإحاطتهم بالتقنيات وظروف العمل ودعم ارتقائهم الاجتماعي بتهيئتهم لاستيعاب مختلف مستويات الثقافة والتخصص المهني والإسهام في التطور الفكري والثقافي والاقتصادي والاجتماعي، وذلك باعتبار أن الخبرات والمعارف

الفنية بين العاملين في النشاط الصناعي أهم قدراً من قيام المنشآت. ولاشك أن هذه المعارف والخبرات قد تتشكل داخل المنشآت، غير أن الجزء الأكبر منها يتم تكوينه مهنيّاً وفيّاً في المعاهد ومراكز التدريب والتعليم. وكان من نتائج التقدم العلمي في العصر الحديث أن أصبحت قوة الأمم والثروة الحقيقية للدول لا تقاس بما تمتلكه من ثروات طبيعية أو رؤوس أموال أو هياكل اقتصادية وإنما بما تمتلكه من الخبرات والمعارف المتراكمة خلال سنوات طويلة من التجارب والاختبارات والتكوين والتأهيل وبقدرة كفاءة سكانها على حسن استخدام هذه المعارف وتطويرها لخدمة أهدافها القومية^(٨)، والعلاقة بين المعنيين واضحة في أن رفع القدرات والإمكانيات لمعادلة ما يوكل من مهام وما يحدد من غايات يتقارب مع معنى الكفاءة في اللغة كما وضع.

٣. مفهوم العمل

يجدر بنا أن نورد تعريف معنى العمل كما ورد في اللغة العربية والاصطلاح الفقهي وسوف نورده في مكانه في القانون حتى يتضح لنا المعنى في أبعاده كلها.

التعريف اللغوي: العَمَلُ المهنة والفعل عَمِلَ، والجمع أَعْمَالٌ، ونقول عَمِلَ عَمَلًا وَأَعْمَلَهُ واستَعْمَلَهُ، واعتَمَلَ الرجل عمل بنفسه، والعَامِلُ هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عَامِلٌ، واستُعْمِلَ فلان إذا تولى عملاً من أعمال السلطان، وأَعْمَلَ فلان ذهنه في كذا إذا دبره بفهمه.

وأنشد سيويه:

إِنَّ الْكَرِيمَ وَأَيُّكَ يَعْتَمِلُ
إِنْ لَمْ يَجِدْ يَوْمًا عَلَى مَنْ يَتَكَلَّمُ
فَيَكُنْ سَيِّئًا مِنْ بَعْدِهَا وَيَكُنْ حَسَنًا

والشاهد في قوله يعتمل^(٩)، وقيل العمل لنفسه والاعتمال لغيره. ويتضح المعنى بإيراده في القرآن الكريم والسنة والمطهرة.

مفهوم العمل في القرآن الكريم

جاء مفهوم العمل في القرآن الكريم ليشمل العمل الديني والدنيوي يقول تعالى: ﴿وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ٣٣﴾ [فصلت: ٣٣]، ويقول تعالى: ﴿لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ٣٥﴾ [يس: ٣٥]، ففي الآية الأولى دلّ لفظ العمل على العمل الديني وهو عمل الصالحات، وفي الآية الثانية دلّ اللفظ على العمل الدنيوي المرتبط بالكسب وحركة اليد وهي الجارحة التي يعمل بها الإنسان.

مفهوم العمل في السنة المطهرة

ورد في الحديث النبوي لفظ العمل ليدل على المعنى الديني وعلى المعنى الدنيوي أيضاً، أما في المعنى الديني فعن معاذ بن جبل قال: «كنت مع النبي ﷺ في سفر فأصبحت يوماً قريباً منه ونحن نسير، فقلت يا رسول الله أخبرني بعمل يدخلني الجنة، ويباعدني من النار، قال: لقد سألت عظيماً وإنه ليسير على من يسره الله عليه: تعبد الله لا تشرك به شيئاً، وتقيم الصلاة، وتؤتي الزكاة، وتصوم رمضان، وتحج البيت، ثم قال ألا أدلك على أبواب الجنة: الصوم جنة، والصدقة تطفئ الخطيئة كما يطفئ الماء النار وصلاة الرجل في جوف الليل ثم قرأ: ﴿تَتَجَافَى جُنُوبُهُمْ عَنِ الْمَضَاجِعِ﴾ [السجدة: ١٦] حتى يبلغ: ﴿جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٧﴾ [السجدة: ١٧]، ثم قال: ألا أخبرك برأس الأمر وعموده وذروة سنامه، الجهاد، ثم قال: ألا أخبرك بملاك ذلك كله، قلت بلى، فأخذ بلسانه فقال تكف عليك هذا، قلت يا نبي الله وإنا لمؤاخذون بما نتكلم به قال: ثكلتك

أملك يا معاذ، وهل يكب الناس على وجوههم في النار إلا حصائد ألسنتهم»^(١٠)، فهذه جميعها أعمال دينية قد شملت العبادة، والتوحيد وإقامة الصلاة وإيتاء الزكاة إلخ ... وجاء لفظ العمل بمعنى العمل الدنيوي في قوله ﷺ: «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده»^(١١) وورد لفظ العمل ليشير لمفهوم العمل الإداري بالمفهوم المعاصر يقول ﷺ: «من ولي لنا عملاً وليس له منزل فليتخذ له منزلاً أو ليس له امرأة فليتزوج أو ليس له دابة فليتخذ دابة فمن أصاب شيئاً سوى ذلك فهو غال أو سارق»^(١٢).

مفهوم العمل في الاصطلاح الفقهي

ورد لفظ العمل والمعاملة والعامل عند الفقهاء قديماً ليقصد به العمل الزراعي في غالب استعمالهم. ففي بداية المجتهد ونهاية المقتصد ورد في المساقاة: وشرب الشراب وآبار النخل وقطع الجريد وجذ الثمار هذا وأشباهه على العامل^(١٣).

وجاء في بدائع الصنائع: "... فمنها أن كل ما كان من عمل المعاملة مما يحتاج إليه الشجر والكروم من السقي وإصلاح النهر والحفظ، والتلقيح للنخل فعلى العامل"^(١٤).

ومن التعريفات المعاصرة للعمل عند الفقهاء: العمل يطلق على الفعل وهو أعم من الحرفة لأن العمل يطلق على الفعل سواء حذق به الإنسان أم لم يتخذه بخلاف الحرفة، فإنهم يطلقونها على ما انحرف إليه الشخص من الأعمال، وجعله ديدنه لأجل كسبه^(١٥)، وهو عند أهل الاقتصاد: النشاط الاجتماعي الواعي المبذول من قبل الجنس البشري لإخضاع الطبيعة لخدمة حاجات هذا الجنس، وهو الجهد العضلي والذهني الذي يبذله الإنسان لخلق منفعة اقتصادية أو زيادة الوجود منها وتنميتها^(١٦). والعمل أعم من الفعل كما يظهر مما تقدم. أما ما يتعلق بأحكام العمل وما يرد عليه من قضايا فقد تناول ذلك الفقهاء تحت مسمى الإجارة.

ب. أهمية العمل في القرآن الكريم والسنة المطهرة

أولاً: في القرآن الكريم

يقول تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَبِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [الجمعة: ١٠].

جاء في التفسير الكبير: "أي إذا صليتم الفريضة يوم الجمعة فانتشروا في الأرض، هذه صيغة الأمر بمعنى الإباحة، كما أن إباحة الانتشار زائلة بفريضة الصلاة فإذا زال ذلك عادت الإباحة فيباح لهم أن يتفرقوا في الأرض ويبتغوا من فضل الله وهو الرزق" (١٧).

ويجعل سبحانه الأرض كلها ميداناً لحركة الإنسان ليسعى فيها ويستخرج خيراتها وكنوزها ومدخراتها يقول تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ [الملك: ١٥]. جاء في معنى الآية: "أي أن الله جعل الأرض سهلة يمكن السلوك والاستقرار عليها فامشوا في أطرافها وفجاجها حيث أردتم وترددوا في أقاليمها بأنواع المكاسب والتجارات" (١٨).

ويجعل القرآن الكريم كرامة الإنسان مرتبطة بالعمل والسعي براً وبحراً إخراجاً لخيرات الأرض وبركات الكون يقول ﷻ: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَرْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ [الإسراء: ٧٠]. قال صاحب تفسير القرآن العظيم: "ينبغي تعالى عن تشريفه لبني آدم وتكريمه إياهم، «وحملناهم في البر» أي على الدواب من الأنعام والخيول والبغال، «وفي البحر» أيضاً على السفن الكبار والصغار، «ورزقناهم من الطيبات» أي من زروع وثمار ولحوم وألبان من سائر ألوان الطعوم والألوان المشتهاة واللذيذة والمناظر الحسنة والملابس

الرفيعة ومن سائر الأنواع على اختلاف أصنافها وألوانها وأشكالها مما يصنعون لأنفسهم ويجلبه إليهم غيرهم من اقطار الأقاليم والنواحي“ (١٩).

ثانياً: في السنة النبوية

ورد في الحديث: «طلب الحلال واجب على كل مسلم»، قال صاحب كتاب الحث على التجارة: “لأنه لا يتمكن من أداء العبادات إلا بقوة بدنه وقوة بدنه بالقوت عادة وخلقة ولأنه يحتاج في الطهارة إلى آلة الاستسقاء والآنية ويحتاج في الصلاة إلى ما يستر عورته والرسول عليهم الصلاة والسلام كانوا يكتسبون فأدم زرع الحنطة ونوح كان نجاراً وإبراهيم كان بزازاً وزكريا كان نجاراً ونبينا كان يرعى الغنم عليهم جميعاً صلوات الله وسلامه“ (٢٠).

وجاء في الحديث قوله ﷺ: «طلب الحلال فريضة بعد الفريضة» (٢١). قال شارح الحديث: “فريضة بعد الفريضة يحتمل معنيين أحدهما بعد الفريضة المعلومة بسبب عند أهل الشرع وثانيهما فريضة متعاقبة بعضها يتلو بعضاً أي لا غاية لها لأن طلب كسب الحلال أصل الورع وأساس التقوى“ (٢٢).

قال ابن تيمية: “ولهذا قال غير واحد من الفقهاء من أصحاب الشافعي وأحمد وغيرهم إن الصناعات كالزراعة والنساجية فرض على الكفاية فإنه لا تتم مصلحة الناس إلا بها وفرض الكفاية يفيد معنى قيام الفرد بأمر من الأمور التي يجب أن يقوم بها بعض أفراد المجتمع لحاجة ذلك المجتمع إليها، ولكن الفريضة ليست مرتبة على فرد بعينه بل على فرد غير معين من ذلك المجتمع كله فإذا لم يقم أحد بذلك الواجب لحق المجتمع كله إثم التقصير فيكون الوجوب قائماً مادام المجتمع محتاجاً وينتهي بقيام من يكفي المجتمع مؤنة ذلك العمل“. ثم يقول: “والمقصود أن هذه الأعمال التي هي فرض

على الكفاية متى لم يقدّم بها الإنسان صارت فرض عين عليه لاسيما إن كان غيره عاجزاً عنها^(٢٣).

ج. الإيمان مرتكز العمل الصالح

إن صلاح العمل وكماله لا يتحقق إلا من خلال العقيدة السليمة والإيمان الصادق، والعقيدة الصالحة تفرز عملاً صالحاً وكلما قويت العقيدة وازدادت رسوخاً أفرزت منهجاً راشداً وعملاً قاصداً يتناسب مع صدق العقيدة وقوتها. ومعلوم أن العلم والتصديق يكون بعضه أقوى من بعض وأثبت وأبعد من الشك والريب، والناس يتفاضلون في أعمال القلوب، مثل محبة الله ورسوله وخشية الله تعالى ورجائه وكل ذلك من الإيمان وعلى ذلك يتأسس العمل الصادق وتظهر أخلاق البذل والعطاء ودرجات الإخلاص والتجرد. والمتمعن في كتاب الله العزيز يجد لفظ الإيمان أكثر ما يذكر مقيداً فلا يكون ذلك اللفظ متناوياً لجميع ما أمر به بل يجعل موجباً للوإزامه وتماه ما أمر به وحينئذ يتناول الإسلام المطلق^(٢٤).

إن كمال الإيمان يرتبط بالعلم المصحوب بالعمل، فإن العلم بغير عمل لا يفيد كما أن العمل بغير علم لا يثمر يقول ﷺ: ﴿وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَاسَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّيْرِ ۝٣﴾ [العصر: ١-٣].

إن تأسيس العمل على قيم الاعتقاد السليم يجعل المؤمن مجتهداً فإن كان الأمر أمراً بالجهاد في سبيل الله أو إنجاز عمل محدد كانت الاستجابة الكاملة، وإن كان نهياً عن شيء تم الانتهاء عن ذلك الأمر، ويقول ﷺ: ﴿عَمَّا مَنِ الرَّسُولُ يَمَّا أَنزَلَ إِلَيْهِ مِنَ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلٌّ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَمَلَكِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ لَا تَفْرِقَ بَيْنَ أَحَدٍ مِنْ رُسُلِهِ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ۝٣٥﴾ [البقرة: ٢٨٥]، أي سمعنا قولك يا ربنا وفهمناه وقمنا به وامثلنا العمل بمقتضاه^(٢٥). وما من آية في كتاب الله تعالى تدعو إلى

الإيمان إلا وتجدها مقرونة بالدعوة إلى العمل ذلك أن الإيمان لا بد أن يصبح منهج حياة وأن لا يتفصل عن عمل المسلم في حركة حياته، وتتعدد الآيات الدالة على ذلك، يقول تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا ۖ﴾ [الكهف: ١٠٧]، ويقول تعالى: ﴿وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ﴾ [المائدة: ٩]، ويقول تعالى: ﴿وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنفَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ [غافر: ٤٠].

وهذه التوجيهات العظيمة تنعكس على أداء المؤمن وعمله بصورة مباشرة ويصبح العمل من ثم هو التعبير القوي عن معاني الإيمان.

ثانياً: تجليات البعد العقدي في التزامات العامل

إن العقيدة الحقة وهي تستقر في القلب وتفيض على العقل وتتنظم الجوارح تنعكس من ثم على طبيعة العمل ودرجة الالتزام به من قبل العامل وسوف يتم تناول بعض هذه الالتزامات والتي لها صلة وثيقة بالتأثير على الكفاءة إيجاباً ومن ذلك:

أ. التزام العامل بتنفيذ عقد العمل طبقاً لمبدأ حسن النية

إذا كان مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد مبدأ عاماً يسري على كافة العقود طبقاً للمادة ١/١٤٨ من التقنين المدني إلا أن هذا المبدأ له أهمية خاصة في عقد العمل نظراً لما يتميز به هذا العقد عادة من طابع شخصي طبقاً لعلاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل لما يتضمنه تنفيذ العقد من اطلاع العامل على الأسرار الخاصة بالعمل^(٢٦).

وهذا ما دعا بعض فقهاء القانون إلى القول بأن هناك التزاماً بالإخلاص والولاء يقع على العامل لصاحب العمل والسؤال الذي يمكن طرحه عند الحديث عن مبدأ

حسن النية في القانون هو: ما هي النية؟ وما هو السبيل إلى معرفة الحسن من السيئ في النوايا؟ وكيف السبيل إلى جعل النية حسنة أو سيئة؟

لاشك أن النية أمر غيبي والقانون في غالب الأمر يتعامل مع المادي في الفعل والتعبير ولا شأن له في تقرير الأحكام بما هو في حكم السر والضمير. وأيضاً فكثيراً ما يرد أن الشريعة لها بالظاهر. إن تقرير مثل هذه الحقيقة يدعو إلى بيان بعض متعلقات النية وصلتها بالاعتقاد.

معلوم أن النية مكانها القلب والرسول ﷺ يقول: «إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل أمرئ ما نوى» (٢٧)، ويقول: «... ألا إن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله وإذا فسدت فسد الجسد كله ألا وهي القلب» (٢٨). إذن النية من أعمال القلوب (٢٩)، وصلاح القلوب وفسادها مربوط بالإيمان وبذلك فإن العقيدة السليمة هي التي تنتج النية السليمة وهي التي يقوم عليها العمل الصالح وهذا يؤكد ما ذهبنا إليه.

ب. مزاوله العامل العمل بنفسه

١. في الفقه

إن أول التزام يرتبه عقد العمل على العامل هو قيامه بأداء العمل موضوع الالتزام بصورة سليمة ومحقة لأغراض رب العمل وإنما يتم ذلك إذا قام العامل بالعمل المتعاقد عليه بنفسه، لأن كل عامل يتمتع بصفات وقدرات وخبرة معينة قد تكون هي الدافع الأساسي للتعاقد، فمن تم التعاقد معه لإنجاز عمل معين بناء على مهارته وقدراته في البناء أو الصناعة أو التصميم فلا يجوز له الاستنابة لأن مثل هذه الأعمال تتطلب مهارة ومقدرة قد يكون رب العمل يقصدها لذاتها عند توقيع العقد (٣٠). وقد نص الفقهاء على ذلك، وأطلقوا على هذه الإجارة إجارة العين وبيان ذلك في المذاهب الفقهية وتفصيله كالآتي:

أولاً: المذهب الحنفي

جاء في كتاب العناية في شرح الهداية: "وإذا شرط على الصانع أن يعمل بنفسه ليس له أن يستعمل غيره لأن المعقود عليه العمل في محل بعينه فيستحق عينه كالمنفعة في محل بعينه وإن أطلق له العمل فله أن يستأجر من يعمله" (٣١).

ونصت المادة «٥٧١» من مجلة الأحكام العدلية: على أن الأجير الذي استؤجر على أن يعمل بنفسه ليس له أن يستعمل غيره ولو كان ابنه أو أجيده لأن المعقود عليه العمل في محل معين فلا يقوم غيره مقامه، كما إذا كان المعقود عليه المنفعة بأن استأجر رجلاً للخدمة شهراً لا يقوم غيره مقامه ولو أعطى أحد جبة لخياط على أن يخطبها بنفسه بكذا درهم فليس للخياط أن يخطبها بغيره وإن خاطبها بغيره وتلفت فهو ضامن (٣٢).

ثانياً: المذهب المالكي

وقد أجاز فقهاء المذهب المالكي للأجير أن يؤجر غيره فيما لا يتعلق به شخصياً مثل الغسال تكثر عنده الثياب فيؤاجر آخر (٣٣)، والمعنى أن الأصل أن يعمل العامل بنفسه إلا فيما لا يتعلق به شخصياً فله أن يستأجر غيره.

ثالثاً: المذهب الشافعي

جاء في نهاية المحتاج: "ولو قال - أي رب العمل - استأجرتك أو اكترتكم لتعمل كذا أو لكذا أو لعمل كذا فإجارة عين لأن الخطاب دال على ارتباطها بعين المخاطب كاستأجرت عينك" (٣٤)، ويفيد أنه إذا لم تكن إجارة عين جازت الإنبابة.

رابعاً: المذهب الحنبلي

ولقد ذهب الحنابلة في ذلك مذهب الشافعية (٣٥)، في أن العامل في إجارة العين يطالب بأن يعمل بنفسه وله الاستنبابة في غير ذلك (٣٦).

وقد يرد سؤال في هذا المقام وهو هل يشترط النص صراحة عند إجراء العقد على أن يقوم العامل نفسه بإنجاز العمل ولا يحق له استنابة غيره أم يترك ذلك للعرف السائد؟ والإجابة على هذا السؤال تستدعي التعريف بالأجير الخاص والأجير العام، فإن وقع التعاقد مع أجير عام كالنجار والخياط والحداد وجب النص صراحة على ذلك أثناء العقد لأن من عادة هؤلاء استعمال معاونين، فإن لم يشترط صاحب الصنعة إجراء العمل من قبلهم مباشرة فإن لهم تشغيل مساعديهم على أن يتم العمل وفق توجيههم وإرشادهم ويقوم مقام الشرط إذا دل الخطاب على ارتباط العمل بعين المخاطب. ويقوم مقام الشرط ما لو كان إجراء العمل من قبل الملتزم يضيف عليه قيمة خاصة لا تتوفر لو أناب به غيره كعمل الفنان الحاذق.

وكذلك يقوم مقام الشرط ما لو كانت طبيعة العمل تقتضي الخصوصية والتعيين كمن تعاقد مع طبيب لإجراء عملية جراحية فلا يحق للطبيب إنابة غيره ولو كان مختصاً.

أما إذا كان العقد مع أجير خاص كالموظف والخادم فلا تجوز الاستنابة في العمل ولو لم ينص على ذلك في العقد لوقوع العقد على عين العامل وعلى ذلك فلا يجوز للموظف استنابة غيره لأداء العمل المكلف به وتجاوز الاستنابة من رب العمل إذا كان بالغاً عاقلاً غير مكره (٣٧).

٢. في القانون

الأثر الجوهري من بين الآثار التي تترتب على العامل هو التزامه بأداء العمل بنفسه، جاء في قانون العمل «يتوجب على العامل أن ينجز عمله المحدد بعقد عمله بإخلاص وأمانة تبعاً لتوجيه وإشراف الإدارة أو صاحب العمل ووفقاً لما هو مبين في قانون

العمل وأنظمته وعقوده الجماعية». يدل هذا النص على أن العامل ملزم فقط بأداء ما وقع الاتفاق عليه (٣٨).

إن عقد العمل من العقود التي تراعى فيها شخصية المتعاقد ولهذا السبب فإن التزام العامل بأداء العمل التزام شخصي، وفي هذا خروج عن القاعدة العامة في الالتزامات التي تبيح الوفاء من غير المدين أو من نائبه أو من أي شخص آخر له مصلحة في الوفاء ولكن يجب مراعاة أن المادة «٢١١» من القانون المدني المصري تقول: «في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين».

وتجدر الإشارة إلى أن الطابع الشخصي للالتزام العامل بأداء العمل ليس متعلقاً بالنظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق على خلافه في العقد ومن ثم يجوز الاتفاق على غير ذلك في الاتفاق. واستبعاد الطابع الشخصي للالتزام قد يكون صريحاً أو ضمناً ويتأثر ذلك بالعرف السائد في المهنة (٣٩).

جاء في القانون المدني السوداني: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وببذل في تأديته عناية الشخص العادي (٤٠)، وهكذا نجد أهمية الالتزام العقدي الذي يبدو هنا فيما ينبغي أن يلتزمه العامل في الوفاء بالعمل الموكل إليه بنفسه وعدم تركه لآخر مهما كانت الدواعي، وقد لا يستطيع صاحب العمل اكتشاف مدى التزام العامل بهذا الشرط ومعرفته غير أن شعور العامل بأن ذلك أمانة وأنه مسئول عنها أمام الله يقوي درجة الالتزام مما ينعكس على درجة الكفاءة التي أرادها صاحب العمل.

ج. العمل فعلاً خلال المدة المحددة

١. في الفقه

يذهب الفقهاء إلى أن الإجارة هي بيع المنافع لذلك اشترطوا معرفة قدر المنفعة لأن الإجارة بيع والبيع إنما يصح في معلوم القدر^(٤١). ويرى الفقهاء أن المنفعة تقدر إما بالمدة أو بالعمل وبيان ذلك في المذاهب الفقهية كالآتي:

أولاً: المذهب الحنفي

جاء في رد المحتار على الدر المختار: "يعلم النفع ببيان المدة كالسكن والزراعة مدة كذا، ويعلم النفع أيضاً ببيان العمل كالصياغة والصبغ والخياطة"^(٤٢)، وإن لم تحدد المدة بالعقد عمل العامل الفترة المعروفة بالعرف وعلى العامل أن يعمل المدة المحددة في العقد كاملة ولا يقتطع جزءاً منها للأكل أو الترفيه.

أما في حالة بقاء العامل دون عمل بسبب من المؤجر فإنه يستحق الأجر كاملاً ولا شيء عليه لأنه قد حبس نفسه للعمل. جاء في مجلة الأحكام العدلية: «الأجير الخاص يستحق الأجر إذا كان في مدة الإجارة حاضراً للعمل ولا يشترط عمله بالفعل ولكن ليس له أن يمتنع عن العمل وإذا امتنع لا يستحق الأجر»^(٤٣)، وعلى ذلك فلا يجوز للموظف أن يترك مكان عمله أثناء الساعات المتعاقد عليها ليقوم بأعمال أخرى، ذلك لأن الزمن حق للمؤجر فلا يجوز التصرف فيه أو تبديده من قبل المستأجر دون إذن صاحب العمل وموافقته.

جاء في العناية: "والمنافع تارة تصير معلومة بالمدة كاستئجار الدور للسكن والأرض للزراعة فيصح العقد على مدة معلومة أي مدة كانت معلومة كان قدر المنفعة فيها معلوماً إذا كانت المنفعة لا تتفاوت ويجوز إن طال المدة أو قصرت"^(٤٤).

ثانياً: المذهب المالكي

جاء في فتح الرحيم: "الإجارة جائزة وتصح بمن يصح منه البيع وهي دفع مال يصح أن يكون ثمناً في مقابلة عهل أو غلة تتقوم ويقدر على تسليمها" (٤٥).

وقال صاحب حاشية الدسوقي: "الإجارة هي تملك منافع شيء مباحة مدة معلومة بعوض، غير أنهم سمو العقد على منافع الأرض وما ينقل غير الثفن والحيوان إجارة" (٤٦)، وقوله تملك منافع شيء مباحة مدة معلومة دالة على الإلزام بالعمل في إطار المدة المذكورة.

ثالثاً: المذهب الشافعي

جاء في المجموع: "إن المنفعة تحدد بالمدة وبيان العمل وضابط الزمان كل ما لا يضبط بالعمل وحينئذ يشترط علمه" (٤٧)، وهذا بيان لأهمية تحديد المدة وبيان العمل المتعاقد عليه أثناء المدة المذكورة.

رابعاً: المذهب الحنبلي

قال صاحب المغنى: "لو استأجره لعمل فكان الأجير يقرأ القرآن حالة عمله، فإن أضر المكري بقراءة القرآن رجع المكري عليه بقيمة ما فوت عليه من العمل بسبب اشتغاله بالقراءة"، وهذا يشير إلى درجة الأمانة العالية التي ينبغي أن يتصف بها العامل ولا ينشغل بالنافلة عن العمل المتعاقد عليه فإذا قدرت المنفعة بالعمل فعلى العامل أن ينجز العمل خلال المدة المتفق عليها في العقد فإن تأخر ووقع ضرر على صاحب الصنعة من جراء ذلك كان عليه أن يعرض عن الضرر إلا أن يكون التأخير بسبب خارج عن الطاقة.

قال أحمد: "أجير المشاهرة يشهد الأعياد والجمعة ولا يشترط ذلك، قيل له: يتطوع بالركعتين؟ قال: لما لم يضر بصاحبه، إنها أباح ذلك لأن أوقات الصلاة مستثناة من

الخدمة“^(٤٨)، والعبارة واضحة في ضرورة توخي الأمانة في المحافظة على الزمن باعتباره ملكاً لصاحب العمل وأداء العمل المتفق عليه.

٢. في القانون

يذهب القانون إلى إلزام العامل بأن يعمل وفق ما وقع الاتفاق عليه ومن ثم لا يجوز له أن يقوم بعمل آخر بدلاً عنه إلا بموافقة صاحب العمل، كما لا يجوز لصاحب العمل كقاعدة عامة أن يغير نوع العمل المتفق عليه إلا برضا العامل ولو كان ذلك بقصد تحقيق مصلحة العامل^(٤٩)، وذلك مراعاة لمصلحة صاحب العمل ولحفظ حق العامل.

إن من واجبات العامل أن ينجز عمله المحدد بعقد عمله بإخلاص وأمانة تبعاً لتوجيه وإشراف وإدارة صاحب العمل ووفقاً لما هو مبين في قانون العمل وأنظمتها وعقوده الجماعية حيث أن سلطة صاحب العمل في الإدارة والتوجيه هي المظهر الأساسي لرابطة التبعية^(٥٠).

وجاء في القانون السوداني: «لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر ولا يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه» وهذا أمر منطقي ينسجم مع مبادئ الحق العامة.

وبذلك يذهب القانون إلى ضرورة أن يلتزم العامل بالعمل الذي حدده صاحب العمل في المدة المعينة وأن لا يقوم بأي عمل آخر يؤدي بالضرورة إلى التقصير في أداء واجبه تجاه صاحب العمل.

د. صيانة الأموال التي تحت يد العامل

سوف نتناول هنا صيانة وحفظ الأموال من قبل العامل في الفقه والقانون وذلك في نقطتين:

١. في الفقه

العامل وهو يؤدي ما عليه من التزام إنما يفعل ذلك وتحت يديه أموال وممتلكات يعمل من خلالها وهو مؤتمن عليها وفي حال تلف ما تحت يديه فإن الأجير الخاص لا يضمن ذلك إلا إذا وقع التلف بسبب من إهماله وتقصيره^(٥١).

وقد أشارت السنة المطهرة إلى واجب العامل في حفظ ما ائتمن عليه إذ يقول ﷺ: «كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته،...، والخادم راع في مال سيده وهو مسئول عن رعيته»^(٥٢). والحفظ يتمثل في الاعتناء بها ورعايتها وعدم التفريط فيها أو توظيفها في غير مكانها أو استهلاكها بغير وجه حق أو إعطائها لمن لا يستحق.

والعامل في الشريعة الإسلامية عنصر مهم من عناصر المجتمع، وله تأثير واضح على سلامة المجتمع واستقراره وعلى العامل المسلم أن يقيم نفسه من مال رب العمل مقام الوصي من مال اليتيم إذ يقول عمر بن الخطاب ﷺ: «أنزلت نفسي من بيت مال المسلمين بمنزلة الوصي من اليتيم»^(٥٣)، يشير ﷺ إلى أنه سوف يبذل الجهد في حفظ مال المسلمين والسهر على رعايته باعتباره أمانة في عنقه ولا يأخذ منه إلا بالمعروف.

٢. في القانون

أوجب القانون على العامل أن يحرص على وسائل الإنتاج الموضوعة تحت تصرفه وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وصيانتها وينزل القانون هذه الوسائل من العامل منزلة الأمانة.

فمثلاً، قد نص قانون جمهورية مصر العربية أنه يجب على العامل أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله. وتنص المادة «٥٤» من قانون العمل الموحد على أنه: «إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات العمل أو آلات أو منتجات

يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك»^(٥٤).

وجاء في القانون المدني السوداني: «يضمن العامل ما يصيب مال صاحب العمل من نقص أو تلف أو فقد بسبب تقصيره أو تعديه»^(٥٥).

ولا شك أن العامل وهو يؤدي العمل المتعاقد عليه لصاحب العمل توضع تحت يديه آلات وأجهزة غاية في الدقة وربما بلغت قيمتها أضعافاً مضاعفة بالنسبة لأجره والضامن الأساس في هذا المقام هو ضامن الأخلاق لذلك تتميز الشريعة الإسلامية عن القوانين الوضعية في اهتمامها وإعلانها للوجدان واهتمامها بالجانب الأخلاقي باعتباره مكملًا للجانب التشريعي فهي تراوح بين القانون والوجدان لحماية الحقوق وحفظها وهذه من أهم الجوانب التي ينبغي أن يذكرها أهل الفقه الإسلامي للتدليل على أن القانون مهما كان فإنه لا يستطيع أن يشكل الحماية الكاملة وأن الشريعة الإسلامية بفقهها وأبعادها الوجدانية والأخلاقية تربي في العامل وازرع الضمير والإحساس برقابة الله ﷻ وينعكس ذلك إتقاناً للعمل واهتماماً بمعيناته ووسائله وآلاته.

الخاتمة والتوصيات

وفي خاتمة هذا البحث نذكر أهم النتائج التي استخلصناها:

١. ثبت لنا أن العقيدة الإسلامية تمثل الأساس الأول لبناء شخصية المسلم وهي التي تعطي هذه الشخصية قوتها واتزانها وفعاليتها الاجتماعية.
٢. ولئن كان العمل أهم الأنشطة الإنسانية وهو الذي عليه مدار العملية الإنتاجية في أبعادها كلها كما قدمنا فإن العقيدة لها الفضل في تهيئة العامل ذهنياً ونفسياً حتى يعطي أفضل ما عنده وي بذل جهد طاقته بصدق وأمانة ويجتهد في إحسان عمله وإتقان ما بين يديه من واجبات ومهام.

٣. إن العقيدة وإن مثلت قيمة وجدانية فإن العامل لا يحتاج فقط إلى التدريب المادي والتعامل مع المحسوس وإنما التدريب المادي نفسه والتعامل مع المحسوس كل ذلك لا يحقق أفضل النتائج إلا إذا تأسس على معتقد ثابت وراسخ ومن هنا كان للعقيدة الإسلامية أثرها الواضح والكبير في رفع كفاءة الإنسان العامل وترقية مقدراته بها لا يتأتى من جهة أخرى.

التوصيات

من أهم التوصيات التي خلص لها هذا البحث:

١. الاهتمام بالعمل باعتباره ضرورة حضارية مثلما أنه فريضة شرعية والأمة الإسلامية تحتاج إلى إحسان العمل وإتقانه لتقوم بواجبها.
٢. للعقيدة الإسلامية أثرها في حياة المسلم لاسيما العامل مما يدعوه لإتقان عمله ومراقبة الله ﷻ في ذلك مما يستوجب الاعتناء بها وإصلاح خللها.
٣. من أهم العوامل التي تنمي قدرات العامل وينبغي الاهتمام بها ما يتصل بالتهيئة الذهنية والنفسية وتحقيق مبدأ الاستقرار والاطمئنان النفسي وإشاعة أجواء الرضا.
٤. إن التدريب الذي يهتم بالمحسوس والمادي له أهميته التي لا شك فيها غير أن ذلك يحتاج إلى إحاطته بقيم العقيدة ومبادئها السمحاء.
٥. ربط أماكن العمل ببرامج تهتم ببعث داعية الاعتقاد السليم وتركيز روح التجرد والإخلاص.

- (١) انظر محمد فهد شقفة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، بيروت، دار الإرشاد، ط١، ١٩٦٧م، ص٥٣.
- (٢) المعجم الوسيط، مادة عقد ٦٢١/٢.
- (٣) أحمد بن علي الفيومي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، بيروت دار القلم، مادة عقد ٥٧٥/٢.
- (٤) انظر د. صالح بن فوزان بن عبد الله، هامش شرح العقيدة الوسطية، الرياض الرئاسة العامة لإدارة البحوث العلمية والإفتاء، ص٩.
- (٥) سعد الدين عمر التفتازاني، شرح المقاصد، مقاصد علم الكلام، ٥/١.
- (٦) صحيح مسلم، كتاب الإيمان، بيروت، دار إحياء التراث، ٣٧/٣.
- (٧) انظر السيد مرتضى الزبيدي، تاج العروس، بيروت، دار صادر، ط١، ١٠٦/١، ولسان العرب، ابن منظور، بيروت، دار صادر، ط١، ٢٠٠٠م، ٨٠/١.
- (٨) منظمة العمل العربية وتحتديات المستقبل، تقرير المدير العام لمكتب العمل، جمهورية مصر العربية، ص٧٦.
- (٩) انظر ابن منظور، لسان العرب، مصدر سابق، ٤٨٤/١١.
- (١٠) الإمام الترمذي، سنن الترمذي، كتاب الإيمان عن رسول الله ﷺ باب ما جاء في حرمة الصلاة، ج(٢٦١٦)، وقال الترمذي: "هذا حديث حسن صحيح".
- (١١) البخاري، صحيح البخاري، بيروت، دار ابن كثير، اليمامة، ط٣، ١٩٨٧م، ج(٢٠٧٢).
- (١٢) الإمام أحمد، المسند، بيروت، دار صادر، ٢٢٩/٤.
- (١٣) محمد بن أحمد بن رشد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، بيروت، دار الفكر، ط١، ١٩٥١م، ١٩٩/٢.
- (١٤) انظر علاء الدين أبو بكر بن مسعود الكاساني، بيروت، دار العلم للملايين، ط١، ١٩٩٧م، ٢٨٩/٨.
- (١٥) د. نزيه حماد، معجم المصطلحات الفقهية في لغة الفقهاء، الولايات المتحدة الأمريكية، المعهد العالي للفكر الإسلامي، ط١، ١٩٩٣م، ص٣٠٢.
- (١٦) انظر محمد القيسي، مبادئ الاقتصاد السياسي، مؤسسة الوحدة، الكويت، ط٣، ١٩٧٨م، ص٣٤.

- (١٧) أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن فخر الدين الرازي، مفاتيح الغيب، ٣٥١/١٥.
- (١٨) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، دار الكتاب العربي، ١٩٩٧م، ١٨/١٨٩.
- (١٩) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، بيروت دار الجليل، ط ١، ١٩٨٨، ٤٥/٣.
- (٢٠) انظر العجلوني، كشف الخفاء ومزيل الإلباس، الحديث رواه البيهقي وضعفه، بيروت، مكتبة الغزالي، ٤٦/٢، وانظر أبو بكر الخلال، الحث على التجارة والصناعة، ص ١٩.
- (٢١) انظر علي بن أبي بكر الهيثمي، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، القاهرة، دار الريان للتراث، ١٤٠٧هـ، ٢٩١/١٠.
- (٢٢) انظر شرف الدين حسن محمد بن عبد الله الطيبي، مشكاة المصابيح، باكستان، إدارة القرآن والعلوم الإسلامية، ٢٧/٦، ح (٢٧٨١).
- (٢٣) محمد المبارك، الدولة ونظام الخربة عند ابن تيمية، دار الفكر، ط ٢، ١٩٦٧م، ص ٣٥.
- (٢٤) ابن تيمية، الإيمان، ص ٥٣.
- (٢٥) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، ٣٢٣/١.
- (٢٦) يس محمد يحيى، قانون العمل، ص ١٧٩.
- (٢٧) البخاري، صحيح البخاري، مصدر سابق، ٣/١، كتاب بداية الوحي، ح (١).
- (٢٨) البخاري، صحيح البخاري، مصدر سابق، كتاب بداية الوحي، ح (٥٢)، ٢٨/١.
- (٢٩) د. عمر سليمان الأشقر، النبات في العبادات، الأردن، دار النفائس، ط ٣، ١٩٩٥م، ص ٣٣.
- (٣٠) انظر محمد فخر شقفة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، مصدر سابق، ص ٤٦.
- (٣١) البابرتي، العناية في شرح الهداية، ٩٤/٧.
- (٣٢) مجلة الأحكام العدلية، المادة «٥٧١».
- (٣٣) عبد الباقي الزرقاني، شرح مختصر خليل، ٢٨/٧.
- (٣٤) الرملي، نهاية المحتاج، ٢٦٢/٧.
- (٣٥) انظر البهوتي، منتهى الإرادات، ٣٦٠/٢ وما بعدها.
- (٣٦) انظر عبد الرحمن الحنبلي، القواعد، بيروت، دار الفكر، ص ١٢٣.
- (٣٧) انظر د. صادق مهدي السعيد، عقد العمل والأجور في الإسلام ص ١٦٥ وما بعدها.
- (٣٨) انظر عدنان العابد، قانون العمل، ص ٢٤٦.
- (٣٩) انظر المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، ص ٢٢٦.
- (٤٠) انظر المادة «١/٤٠٤».
- (٤١) انظر ابن عابدين، رد المختار على الدر المختار، ٧/٩، وانظر محمد فخر شقفة، أحكام العمل

وحقوق العمال، ص ٥٠.

- (٤٢) انظر ابن عابدين، رد المختار على الدر المختار، ٩/٩ وما بعدها.
- (٤٣) مجلة الأحكام العدلية، المادة «٥٠٠».
- (٤٤) انظر الباري، العناية في شرح الهداية، ج ٧، ص ٦٢.
- (٤٥) محمد بن أحمد، فتح الرحيم على فقه الإمام مالك بالأدلة، ١٦٧/٣.
- (٤٦) ابن عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ٣٣٣/٢.
- (٤٧) المطيعي، المجموع، ٢٥٥/١٥.
- (٤٨) انظر ابن قدامة، المغني مع الشرح الكبير، ٣٧١/٧.
- (٤٩) انظر د. سيد عيد نايل، الوسيط، ص ٩٩.
- (٥٠) انظر عدنان العابد، قانون العمل، ص ٢٤٧.
- (٥١) انظر مجلة الأحكام العدلية، المادة «٦١٠».
- (٥٢) رواه البخاري، صحيح البخاري، مصدر سابق، كتاب الجمعة، ح (٨٩٣).
- (٥٣) انظر الخضري، إتمام الوفاء في سيرة الخلفاء، دار الوفاء للطباعة، ص ١٢١.
- (٥٤) انظر د. هشام رفعت، عقد العمل في الدول العربية، ص ١٥٥.
- (٥٥) انظر المادة «٢/٤٠٤».